

Monika Marcinkowska

Uniwersytet Łódzki

<http://dx.doi.org/10.18778/8088-905-7.04>

Bankowiec jutra, czyli o praktycznym programie kształcenia na Uniwersytecie Łódzkim

Wstęp

Tradycyjnie podstawowymi zadaniami uczelni wyższych są prowadzenie badań naukowych i kształcenie studentów. Współcześnie coraz mocniej akcentuje się także „trzecią misję”, jaką jest współpraca z otoczeniem społeczno-gospodarczym. Dzięki niej możliwe jest zaplanowanie (a niekiedy także wspólna realizacja) badań, mających przynieść rozwiązania najbardziej palących problemów oraz poznanie oczekiwań przyszłych pracodawców, a zatem lepsze zaprojektowanie i realizacja programów kształcenia, a tym samym zwiększenie atrakcyjności absolwentów na rynku pracy.

Wymiana wiedzy i doświadczenia umożliwia współpracę dydaktyczną, np. współtworzenie programów dydaktycznych, wspólne (lub usługowe) prowadzenie zajęć i warsztatów, a także organizowanie staży i zgłaszanie problemów badawczych do opracowania, np. w ramach prac dyplomowych. Zacieśnienie współpracy na linii nauka-biznes sprzyja również powstawaniu

nowych kierunków studiów, będących odpowiedzią na aktualne potrzeby rynku.

Stworzony na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym Uniwersytetu Łódzkiego praktyczny kierunek studiów bankowość i finanse cyfrowe jest dobrym przykładem efektu kooperacji uczelni wyższej z partnerami biznesowymi. Niniejszy artykuł opisuje, w jaki sposób opracowano program tych studiów, łącząc własną wizję „bankowców jutra” z wymogami prawnymi i rekomendacjami środowiskowymi, oczekiwaniami pracodawców oraz dobrymi praktykami z wiodących uczelni krajowych i zagranicznych.

Studia na kierunku bankowość i finanse cyfrowe prowadzone są we współpracy z partnerami merytorycznymi – mBank SA i Accenture Sp. z o.o. – wiodącymi podmiotami w sektorze bankowym i konsultingu (z obszaru biznesu i technologii), którzy zaangażowali się zarówno na etapie tworzenia programu, jak i jego realizacji. Ten aspekt jest jednym z kluczowych czynników sukcesu kierunku.

Przystępując do projektowania programu bankowości i finansów cyfrowych przeanalizowano oczekiwania pracodawców, ale także spojrzano na kierunki transformacji bankowości, dostrzegając w owych przemianach wyzwania dla przyszłych pracowników banków.

Zawody przyszłości w sektorze bankowym

Ponad dwadzieścia lat temu S. Heffernan, pisząc o nowocześniejszej bankowości, zadała prowokacyjne pytanie: „Czy banki znikną?”. Przytaczała opinie, że wpływ banków na gospodarkę będzie się istotnie zmniejszał, a być może nawet znikną w XXI w., ponieważ tradycyjne funkcje pośrednictwa i płatności wykonywane przez te instytucje będą tracić znaczenie w obliczu nowych instrumentów i technologii. Skonkludowała, że banki – aby utrzymać przewagę konkurencyjną na rynku finansowym – będą musiały dostosować się do zmieniającego się charakteru pośrednictwa, nowej technologii oraz wciąż zmieniających się preferencji klientów (Heffernan 1996: 29–30).

Rozwój technologii wpłynął na ewolucję banków, umożliwiając rozszerzenie zakresu i sposobu świadczenia przez nie usług. Synonimem współczesnej nowoczesnej bankowości stał się „Bank 3.0”. Jest to określenie bankowości nowej generacji – współczesnego trendu oznaczającego uwzględnienie nowoczesnych rozwiązań technologicznych (m.in. internetu, mediów społecznościowych, urządzeń zdalnego – w tym mobilnego – dostępu i innych technologii cyfrowych) w realizacji strategii banku opartej na kompleksowym systemie zarządzania relacjami z klientami (szerzej: King 2013, Berges i in. 2014).

Jednocześnie technologia informacyjna pozwala także innym podmiotom – zarówno z sektora finansowego, jak i spoza niego – na wykonywanie wielu funkcji tradycyjnie pełnionych przez banki. Dzięki nowoczesnej technologii już dziś zarządzanie finansami (przedsiębiorstw, gospodarstw domowych i innych podmiotów) możliwe jest bez korzystania z usług banków, a przy tym koszty i wygoda realizacji transakcji nie są na gorszym poziomie. Formułowane są zatem uprawnione już opinie, że w erze cyfrowej banki straciły rację bytu (McMillan 2014: 9). Istotnie, w ostatnich latach można zauważyć wzmożoną konkurencję dla banków ze strony podmiotów niefinansowych, w tym zwłaszcza firm informatycznych, technologicznych, telekomunikacyjnych, pośredników płatniczych, sieci sklepów i tym podobnych podmiotów, określanych – z uwagi na oparcie modelu biznesowego na wykorzystaniu zaawansowanej technologii – mianem spółek FinTech.

Transformacja, jaka dokonuje się w bankowości (i innych podsektorach systemu finansowego) powoduje zmiany zapotrzebowania na pracowników tych podmiotów. Poszukiwane są osoby znające się na nowych technologiach. Nowa rzeczywistość wymaga współpracy osób z obszaru finansów, marketingu oraz IT. Specjaliści wskazują, że największe szanse pracy w bankowości będą mieć osoby stanowiące „kompetencyjne hybrydy”, łączące specjalizację w zakresie informatyki i finansów (Jański 2013: 14).

Specjaliści z zakresu finansów oraz specjaliści z zakresu IT są w gronie „zawodów przyszłości”. Według prognozy sporządzonej w 2014 r. przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych oraz

Uniwersytet Łódzki (Gajdos, Żmurkow-Poteralska 2014: 19), popyt na specjalistów z obszaru IT będzie się charakteryzował największym tempem wzrostu (przewidywana liczba miejsc pracy w roku 2020 wzrośnie o 58% w stosunku do roku 2012). W przypadku specjalistów ds. finansowych także przewiduje się bardzo duży przyrost liczby miejsc pracy (na poziomie 43%).

Formułowane przez pracodawców wymagania rekrutacyjne sugerują, że największe zainteresowanie będą budziły osoby dysponujące kwalifikacjami z obszaru finansów oraz informatyki. Pozwala to sądzić, że absolwenci kierunku bankowość i finanse cyfrowe będą dysponowali kwalifikacjami pożądanymi przez potencjalnych pracodawców i znajdą zatrudnienie w zawodzie.

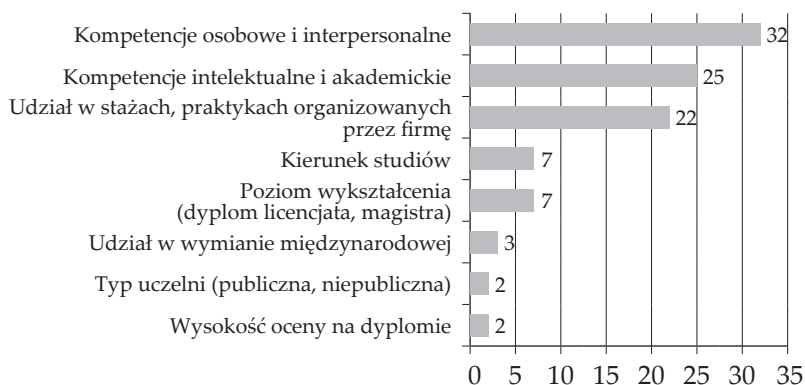
Analizując opisy „zawodów przyszłości” prezentowane w poradniku „Kariera w Finansach i Bankowości” można wywnioskować, że współcześnie pożądanym pracownikiem jest osoba transdyscyplinarna, myśląca krytycznie, ze świadomością cyfrową. Nie można zatem kształcić w wąskich specjalnościach, a przy tym należy poświęcić wiele uwagi uniwersalnym umiejętnościom (*transferable skills*).

Niezależnie od kompetencji merytorycznych, od pracowników banków wymaga się uczciwości, odpowiedzialności i rzetelności, podkreśla się bowiem, że kluczowe znaczenie dla przetrwania banków będzie miało to, czy będą postrzegane jako profesjonalni i uczciwi partnerzy relacji, czy będą w sposób odpowiedzialny zapewniać stabilność finansową, czy będą stanowić podmiot zaufania publicznego (Marcinkowska 2015). Ważne zatem, by przyszłym cyfrowym bankowcom zaszcześcić i te kompetencje.

Oczekiwania pracodawców

Projektując program kształcenia, prześledziliśmy oczekiwania pracodawców. Dotyczyło to w szczególności zapotrzebowania zgłaszanego przez partnerów merytorycznych kierunku (mBank i Accenture), ale także ogólnych dyskusji, opinii formułowanych w prasie specjalistycznej i wyników badań sondażowych.

Pracodawcy, wymieniając najważniejsze kryteria brane pod uwagę w procesie rekrutacji absolwentów uczelni, wskazują przede wszystkim kompetencje osobowe i interpersonalne. Na dalszych miejscach znajdują się ogólne kompetencje intelektualne i akademickie. Ważnym kryterium pozostaje zaangażowanie studenta w dodatkowe aktywności zawodowe, w tym w szczególności w szkolenia, praktyki, staże. Okazuje się, że wysokość ocen na dyplomie, a nawet kierunek studiów, mają znacznie mniejsze znaczenie. Powinniśmy zatem wykształcić osobę gotową do dalszej nauki (i szybko uczącą się), zdeterminowaną do dalszego rozwoju, posiadającą kompetencje interpersonalne, które ułatwią realizowanie zadań (w szczególności w trybie pracy zespołowej). Często nawet pracodawcy deklarują, że absolwent nie musi mieć rozległej wiedzy specjalistycznej, gdyż tę nabędzie w trakcie pracy, natomiast właśnie potencjał, umiejętności miękkie, otwartość na nową wiedzę i wyzwania, są najważniejszymi czynnikami prowadzącymi do sukcesu. Na wykresie 3.1 przedstawiono wyniki badań ankietowych przeprowadzonych przez Szkołę Główną Handlową, we współpracy z Amerykańską Izbą Handlową (American Chamber of Commerce) i koncernem EY (Ernst & Young) *wśród pracodawców*, które dotyczyły czynników branych przez nich pod uwagę w procesie rekrutacyjnym.



Wykres 3.1. Kryteria zatrudnienia absolwentów uczelni

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Kompetencje* (2012: 9)

Przygotowując program studiów, poświęcono uwagę analizie kompetencji szczególnie pożądaných przez pracodawców, nazwanych przez nich zbiorem kompetencji idealnego absolwenta szkoły wyższej. Stanowiły je – kolejno według największej liczby wskazań – (*Kompetencje* 2012: 19):

- 1) efektywna komunikacja;
- 2) otwartość na uczenie się i stały rozwój;
- 3) aktywność i zaangażowanie w pracy;
- 4) elastyczność i zdolność do adaptacji;
- 5) umiejętność pracy w zespole;
- 6) znajomość języków obcych (zwłaszcza j. angielskiego);
- 7) dążenie do osiągnięcia rezultatów;
- 8) odpowiedzialność;
- 9) umiejętność formułowania i rozwiązywania problemów;
- 10) umiejętność korzystania z narzędzi informatycznych;
- 11) przedsiębiorczość;
- 12) umiejętności analityczne;
- 13) wiedza branżowa.

Zwrócono także uwagę na te kompetencje i kwalifikacje, które – w ocenie pracodawców – charakteryzuje największa luka między ważnością a powszechnością wśród absolwentów (*Kompetencje* 2012: 26–27). W obszarze umiejętności osobistych rzecz dotyczy poprawnej samooceny (rozumienia własnych mocnych stron i ograniczeń) – 25% różnicy między ważnością a oceną, wskazywano ponadto kwestię lojalności i chęci związania się z firmą na dłużej (20%) oraz zaangażowania (18%). W ramach umiejętności interpersonalnych największą różnicę odnotowano w stosunku do umiejętności efektywnej komunikacji (20% różnicy); niewiele mniejszą – w przypadku umiejętności negocjacyjnych (19%) i umiejętności pracy w zespole (18%). W zakresie zdolności intelektualnych największym problemem jest umiejętność określania i uzasadniania priorytetów (luka na poziomie 25%) oraz umiejętność formułowania i rozwiązywania problemów (19%). W ostatnim z analizowanych obszarów, związanym z umiejętnościami i wiedzą ogólną, adekwatną do wykonywanej pracy, największą lukę odnotowano w odniesieniu do umiejętności organizacji pracy i efektywnego zarządzania

czasem (25%), doświadczenia zawodowego (22%) i umiejętności zarządzania projektami (21%).

Te kwestie starano się uwzględnić w programie kształcenia – poprzez konkretne przedmioty (np. związane z zarządzaniem rozwojem osobistym, komunikacją, zarządzaniem projektami) oraz określone techniki pracy dydaktycznej i sposoby weryfikacji efektów kształcenia (w tym kwestie wykonywania określonych zadań w zespołach, zwłaszcza zadań związanych z kompleksową analizą określonych zagadnień, często realizowanych w formie projektów trwających przez cały semestr, a także prowadzenie debat oksfordzkich, wymagających nie tylko dużej wiedzy, lecz także umiejętności formułowania opinii i argumentowania). Jednocześnie założono, że szczególnie duży nacisk musi być położony na praktyki zawodowe oraz dodatkowe zajęcia fakultatywne. Jak bowiem wskazują badania przeprowadzone przez Stowarzyszenie na Rzecz Akademickich Biur Karier, Instytut Liderów Zmian oraz Research.NK (*Raport* 2014), pracodawcy znacznie wyżej ocenili efektywność tych elementów studiów, niż ćwiczeń i wykładów, a nawet szkoleń oferowanych przez biura karier. Umowa z partnerami merytorycznymi kierunku przewiduje zatem prowadzenie określonych zajęć przez pracowników tych podmiotów, oferowanie studentom odpłatnych 3-miesięcznych praktyk, a także prowadzenie dodatkowych wykładów, warsztatów i innych zajęć (studenci mogą uczestniczyć np. w warsztatach – realizowanych w małych grupach – na temat: zarządzania własną efektywnością w czasie, planowania własnego rozwoju, rozwiązywania konfliktów, wystąpień publicznych). Studenci opisywanego kierunku mają też możliwość odbycia indywidualnych sesji coachingowych, spotkań z pracownikami mBanku i Accenture z różnych departamentów. Niezależnie od współpracy z firmami partnerskimi, studenci mogą także brać udział w dodatkowych wykładach i seminariach realizowanych na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym (w tym w szczególności organizowanych przez Instytut Finansów), jak choćby w ramach programu Nowoczesne Zarządzanie Biznesem (którego partnerami merytorycznymi są: Związek Banków Polskich, Biuro Informacji Kredytowej oraz BIG InfoMonitor) lub serii wykładów „Kontakty z praktyką”.

Warto w tym miejscu wskazać, że jeden z partnerów kierunku, mBank, opracował stronę internetową, poprzez którą poszukuje studentów (i absolwentów) do praktyk i staży zawodowych oraz komunikuje swoje wartości, którymi są: patrzenie w przyszłość, zaangażowanie, profesjonalizm, myślenie klientem i upraszczanie¹.

Oczekiwania studentów i absolwentów

Według globalnych badań Deloitte (*The Sting in the Tale* 2015: 3), bankowość przez wiele lat była najbardziej popularnym sektorem wśród studentów biznesowych kierunkiem studiów; w ostatnich latach spadła na drugą pozycję (została zdeklasowana przez branżę produktów konsumpcyjnych szybko zbywalnych – ang. *fast-moving consumer goods*, FMCG). W Polsce sektor FMCG od początku prowadzonych przez Deloitte badań był na pierwszym miejscu, choć zmniejsza się dystans między nim a drugim w rankingu popularności sektorem, którym jest bankowość (*Talenty w bankowości* 2014b: 2). Wyniki badań, zarówno globalnych, jak i polskich wskazują na rosnące zainteresowanie studentów kierunków biznesowych branżą oprogramowania i usług informatycznych. Także na lokalnym rynku usług edukacyjnych kierunki z zakresu finansów i bankowości oraz IT cieszą się niesłabnącą popularnością. To kolejny powód mariażu finansów (zwłaszcza bankowości) i IT w naszym programie studiów.

Projektując program kierunku bankowość i finanse cyfrowe staraliśmy się uwzględnić oczekiwania formułowane przez byłych, aktualnych i potencjalnych studentów. Wynikały one z analizy ankiet ewaluacyjnych, wypełnianych przez studentów już istniejących kierunków o pokrewnym zakresie (w szczegó-

¹ Odwiedzający stronę mogą wziąć udział w krótkim badaniu ankietowym (opartym na analizie deklarowanych zachowań i decyzji w określonych sytuacjach), dzięki któremu dowiedzą się, w jakim stopniu odpowiadają profilowi pożądanego pracownika – członka zespołu mBanku.

ności kierunku finanse i rachunkowość, zwłaszcza specjalności bankowość) oraz uczestników studiów podyplomowych *bankowość* prowadzonych na UŁ. Dodatkowym źródłem były wyniki badań ankietowych, prowadzonych na szerszej społeczności studentów. Spostrzeżenia te były dla nas cenne ze względu na możliwości stworzenia programu studiów dostosowanego do potrzeb pracodawców i studentów, stanowiły też ważne odpowiedzi dla samych pracodawców (w tym przypadku: naszych partnerów biznesowych), wskazując najważniejsze potrzeby zgłaszane przez studentów zainteresowanych karierą w bankowości i pokrewnych branżach.

Najważniejszymi celami zawodowymi studentów rozważających karierę w bankowości okazują się (*Talenty w bankowości* 2014a: 5), w kolejności: równowaga pomiędzy życiem zawodowym i osobistym, stabilizacja lub poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia, pozycja lidera lub możliwość zarządzania ludźmi, konkurencja w miejscu pracy lub praca, która jest intelektualnym wyzwaniem, międzynarodowa kariera, bycie przedsiębiorczym lub kreatywnym, bycie dedykowanym konkretnej sprawie lub poczucie działania na rzecz dobrej sprawy, autonomia i niezależność, bycie technicznym lub funkcjonalnym ekspertem. Warto przy tym podkreślić, że polscy respondenci znacznie wyżej (bo na 2. miejscu) lokowali ostatni z wymienionych na szczycie globalnym celów: bycie ekspertem (*Talenty w bankowości* 2014b: 3), natomiast równie wysoko ocenili równowagę między życiem zawodowym i osobistym oraz stabilizację lub poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia. Większość z tych kwestii to odpowiedzi dla pracodawców, jak mogą uatrakcyjnić oferowane miejsca pracy. W programie studiów uwzględniliśmy natomiast kwestię *work-life-balance* (m.in. przedmiot poświęcony analizie i planowaniu rozwoju osobistego, a także w ramach seminarium dyplomowego, wymagając – poza napisaniem pracy dyplomowej – także prezentacji własnego hobby, przedstawiania recenzji przeczytanych książek beletrystycznych lub popularnonaukowych, niezwiązanych z kierunkiem studiów itp.). Ponadto w ofercie przedmiotów do wyboru uwzględniane są zajęcia poświęcone motywowaniu

pracowników, zarządzaniu zespołami ludzkimi, kształtowaniu kompetencji menadżerskich, internacjonalizacji działalności gospodarczej itp.

Wśród zakładanych efektów kształcenia opisywanego kierunku studiów uwzględniliśmy kwestię systematycznego doskonalenia własnego oraz uczestnictwa w kształceniu ustawicznym. Wynika to m.in. z faktu, że ankietowani przez Deloitte studenci wskazują czynniki związane z rozwojem kariery (szkolenia, rozwój zawodowy, referencje i odniesienie do przyszłej kariery) jako najważniejsze potrzeby zgłaszane wobec pracodawców (*Talenty w bankowości* 2014a: 12). Na kolejnym miejscu umieszczają wysokie wynagrodzenie. Prawdopodobieństwo realizacji tej potrzeby jest wysokie, bowiem – jak wskazują liczne badania poziomu wynagrodzeń – właśnie sektor technologii informatycznych oraz bankowość przodują w rankingach najlepiej opłacanych pracowników (patrz np. Jurczak 2016, Zygiert 2017²). Ten aspekt jest niewątpliwie istotny dla kandydatów na studia (pytanie o potencjalne zarobki pojawia się w korespondencji z uczelnią w trakcie procesu rekrutacji).

Na dalszych miejscach respondenci wskazywali m.in. siłę finansową pracodawcy, sukces rynkowy i prestiż pracodawców (*Talenty w bankowości* 2014a: 12). Kwestia prestiżu i mocnej pozycji rynkowej firmy pojawia się także w innych badaniach realizowanych wśród polskich studentów (*Motywacje młodych* 2015), zatem wydaje się uniwersalną potrzebą. Jakkolwiek nie zakładamy, że wszyscy absolwenci kierunku bankowość i finanse cyfrowe podejmą zatrudnienie u jego partnerów merytorycznych, to jednak trzeba w tym miejscu zaznaczyć, że obydwie podmioty cieszą się dobrą renomą i są pożądanymi pracodawcami, liderami w swoich branżach.

² Publikacje prezentują wyniki Ogólnopolskich Badań Wynagrodzeń, prowadzonych cyklicznie przez Sedlak & Sedlak i uwzględniają zarówno ogólną medianę wynagrodzeń brutto, jak i wartości średnie na wybranych stanowiskach. Także w poszczególnych subrankingach branże IT i bankowość wiodą prym.

Oczekiwania i zakres wsparcia ze strony partnerów merytorycznych

Niezależnie od analizy ogólnych oczekiwań pracodawców, prace nad nowym kierunkiem studiów rozpoczęto od dyskusji nad oczekiwaniami partnerów merytorycznych – mBanku i Accenture – względem przyszłych absolwentów. Wskazali oni m.in. następujące kompetencje:

- umiejętności psychospołeczne: interpersonalne, komunikacyjne, praca w grupie;
- kreatywność, poszukiwanie rozwiązań w biznesie;
- nastawienie na realizację zadań;
- chęć doskonalenia swoich umiejętności i pogłębianie wiedzy, szybkie jej przyswajanie;
- otwartość na zmiany, adaptacja do zmian;
- zdolność do rozwiązywania niestandardowych problemów i podejmowania nowych wyzwań;
- umiejętność przekładania celów/strategii na plan działania;
- umiejętność utrzymywania relacji z klientami/nastawienie na zadowolenie klienta;
- zdolności analityczne i organizacyjne;
- płynna znajomość języka angielskiego (w tym słownictwo specjalistyczne);
- wiedza i umiejętności z zakresu IT (MS Office, VBA, systemy operacyjne, bazy danych, SQL);
- podstawowa wiedza z zakresu ekonomii i finansów (matematyka i logika, ekonomia, finanse, bankowość, marketing).

Jednocześnie zadeklarowali wsparcie w kształtowaniu i realizacji programu, poprzez prowadzenie wybranych zajęć, prowadzenie dodatkowych zajęć nieobjętych programem studiów, udostępnianie materiałów do zajęć, zaoferowanie odpłatnych praktyk zawodowych (z uwzględnieniem formalnej procedury rekrutacji).

Podpisując z Uniwersytetem Łódzkim umowę szefowie firm partnerskich podkreślali:

1. Cezary Kocik, Wiceprezes Zarządu mBanku SA:

Programy Business2Universities są cennym elementem strategii największych firm na świecie. mBank dołącza do tego nurtu mając świadomość, że dostęp do świetnie wykształconych kadr już dzisiaj jest elementem niezbędnym do dalszego, dynamicznego rozwoju nowoczesnej bankowości cyfrowej. Dzięki wsparciu praktyków, nowatorskiemu programowi studiów oraz programom stażowym, młodzi ludzie będą mogli poznać realia biznesu i wykształcić te umiejętności, dzięki którym z sukcesem odnajdą się na rynku pracy.

2. Jarosław Kroc, Prezes Zarządu Accenture Polska:

Chcemy podzielić się ze studentami Uniwersytetu Łódzkiego konkretnymi umiejętnościami przydatnymi w pracy zawodowej. Jako wiodąca firma konsultingowa, zatrudniająca co roku kilkuset absolwentów wiemy, jak ważne jest, by kandydat posiadał nie tylko ugruntowaną wiedzę teoretyczną, ale także znał praktyczne, cyfrowe narzędzia wykorzystywane dzisiaj w biznesie. Bankowość i finanse cyfrowe to kierunek, który dopasowuje ofertę kształcenia do oczekiwań pracodawców. Jestem przekonany, że większość studiujących będzie mogła wybierać spośród bogatej oferty praktyk i pracy.

Jak wykształcić „bankowca jutra”?

Kierunek bankowość i finanse cyfrowe powstał w odpowiedzi na zgłaszane przez pracodawców zapotrzebowanie na specjalistów w zakresie finansów (w szczególności z obszaru instytucji finansowych), posiadających jednocześnie rozwinięte kompetencje cyfrowe. Dzięki połączeniu tych kwalifikacji, absolwenci kierunku, mając gruntowną wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne z zakresu finansów, jednocześnie będą w stanie rozumieć technologię cyfrową i znać możliwości jej zastosowania w biznesie.

Program studiów koncentruje się na praktycznych efektach kształcenia: umożliwia zdobycie praktycznych umiejętności i wykreowanie pożądanych postaw oczekiwanych na rynku pracy. Został stworzony na podstawie:

- analizy oczekiwań partnerów merytorycznych;
- analizy kompetencji kluczowych (Rozwijanie 2014; Krajowy Standard Kompetencji Zawodowych 2013);
- analizy kompetencji i kwalifikacji poszukiwanych przez pracodawców (na podstawie wyników badań kwestionariuszowych, osobistych rozmów z menadżerami oraz ich wypowiedzi prasowych i publikacji internetowych);
- analizy raportów z badań rynku pracy oraz wynagrodzeń w wybranych sektorach, w tym w szczególności bankowości i branży informatycznej;
- Krajowych Ram Kwalifikacji (efekty kształcenia dla obszaru nauk społecznych – finanse, ekonomia i obszaru nauk ścisłych – informatyka);
- analizy ankiet ewaluacyjnych dla studiów licencjackich i magisterskich na kierunku finanse i rachunkowość oraz studiów podyplomowych bankowość, prowadzonych na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym UŁ;
- propozycji wzorcowych efektów kształcenia zaproponowanych przez Radę Główną Nauki i Szkolnictwa Wyższego (Uchwała 2013) dla kierunków: finanse oraz – częściowo – informatyka³,
- wzorców zagranicznych (Subject Benchmark Statement: Finance 2007a⁴, Subject Benchmark Statement: Computing 2007b; Curriculum Guidelines for Undergraduate Degree Programs in Computer Science 2013).

Przeanalizowano także wybrane programy kształcenia na uczelniach krajowych i zagranicznych⁵.

³ Miały one charakter pomocniczy, co wynika ze specyfiki omawianego kierunku: dominują w nim efekty kształcenia dla kierunku finanse (zaproponowane wzorcowe efekty kształcenia obejmują profil ogólnoakademicki), które są uzupełnione efektami dla kierunku informatyka (z obszaru nauk ścisłych, a nie technicznych, jak w dostępnym wzorcu).

⁴ Aktualna wersja dokumentu: Subject Benchmark Statement: Finance 2016.

⁵ Obecnie w Polsce i zagranicą nie istnieją studia o identycznym profilu. Uniwersytet Szczeciński oferuje studia I stopnia na kierunku *Economics and IT applications* (w większym stopniu nastawione na ekonomię i zarządzanie niż na finanse, nie wyodrębniono na nich specjalności). Uniwersytet Ekonomicz-

Opracowując efekty kształcenia, uwzględniono także Standardy Kwalifikacyjne (opis wymagań dotyczący wiedzy, umiejętności i pożądaných postaw pracowników banków) związane z zawodem dyplomowany pracownik bankowy, a także z zawodami certyfikowany konsultant ds. finansowych oraz specjalista bankowy z zakresu operacji bankowych, ujęte w Systemie Standardów Kwalifikacyjnych w Bankowości Polskiej⁶. Ponadto wzięto pod uwagę wymagania dotyczące wybranych certyfikatów Microsoft:

1. MTA – Microsoft Technology Associate, w sferze m.in.: Infrastruktura IT, Developer, Baza danych (*Microsoft Technology Associate* 2014);

2. MOS – Microsoft Office Specialist (*Microsoft Office Specialist* 2014).

Wedle zakładanych efektów kształcenia, absolwent kierunku dysponuje podstawową wiedzą z zakresu finansów oraz dyscyplin pokrewnych z obszaru nauk społecznych (ekonomii zarządzania, socjologii, prawa), umiejętnościami korzystania z wybranych metod ilościowych do badania i analizy zjawisk finansowych, podejmowania decyzji finansowych oraz umiejętnościami zastosowania wybranych narzędzi informatycznych.

ny w Poznaniu na studiach I stopnia oferuje specjalność *Elektroniczny biznes* (jest to specjalność nakierowana na kształcenie menedżerów-informatyków). Szkoła Główna Handlowa w Warszawie oferuje studia II stopnia na kierunku *E-Biznes* (ukierunkowane na marketing, zarządzanie w e-biznesie oraz zarządzanie technologią informacyjną). Na uczelniach zagranicznych powstają kierunki studiów z podobnej tematyki: *Digital Economy, Web Science & Digital Economy, Tech MBA, Digital Finance, Digital Marketing* itp., względnie standardowe kierunki (np. *Finance* lub *Information technology* itp.) uzupełniane są o wybrane przedmioty z obszaru gospodarki cyfrowej, finansów cyfrowych, bankowości cyfrowej itp. Istnieją także studia podyplomowe umożliwiające uzupełnienie finansowego lub ekonomicznego profilu wykształcenia o wybrane zagadnienia z obszaru

⁶ Instytut Finansów UŁ, na mocy uprawnień nadanych przez Związek Banków Polskich, może przeprowadzać egzaminy na dyplomowanego pracownika bankowego w systemie standardów kwalifikacyjnych w Bankowości Polskiej w zakresie Europejskiego Certyfikatu Bankowca (*The European Foundation Certificate in Banking, ECB EFCB*).

Zdobytą w trakcie studiów wiedzę wykorzysta przy formułowaniu praktycznych wniosków użytecznych dla menedżerów bankowych i finansowych, a także w analizie i interpretacji różnorodnych problemów finansowych i informatycznych. Posiada umiejętności osobiste i interpersonalne, potrafi pracować samodzielnie i w zespole, jest otwarty na zmiany i ma świadomość konieczności stałego podnoszenia kwalifikacji, posiadaną wiedzę i umiejętności wykorzystuje w sposób kreatywny, odpowiedzialny i etyczny.

W zależności od wybranej specjalności, student uzyskuje dodatkowe efekty kształcenia w zakresie preferowanych aspektów finansowych i informatycznych w ramach bankowości i innych obszarów sektora finansowego oraz zastosowań informatyki w finansach.

Kierunek bankowość i finanse cyfrowe jest przeznaczony dla osób, które interesują się zagadnieniami związanymi z finansami i bankowością oraz wykorzystaniem rozwiązań informatycznych w finansach. Program został skonstruowany w taki sposób, aby absolwent mógł rozpocząć karierę w wielu obszarach gospodarki, w tym w szczególności w bankach, firmach konsultingowych oraz podmiotach współpracujących z instytucjami finansowymi. Będzie przygotowany do podjęcia pracy w firmach wykorzystujących technologię cyfrową zarówno w obszarze obsługi klienta, jak i w innych funkcjach. Zakłada się, że dzięki zdobytym kwalifikacjom znajdzie zatrudnienie, w szczególności na stanowiskach: pośrednika finansowego, referenta bankowości, projektanta pakietów usług finansowych, menedżera produktu, opiekuna/doradcy klienta, pracownika obsługi klienta (specjalność Bankowość 3.0). Podjęcie kształcenia w ścieżce informatycznej (specjalność IT w finansach) umożliwi zatrudnienie w szczególności na stanowiskach: analityka systemów informatycznych, konsultanta ds. systemów informatycznych, specjalisty ds. oprogramowania systemów informatycznych, specjalisty zastosowań informatyki.

Konstruując program kierunku, braliśmy pod uwagę wizję „bankowca jutra”, którego – naszym zdaniem – winny charakteryzować:

- rozległa wiedza i umiejętności z zakresu finansów i bankowości;
- kompetencje cyfrowe;
- samoświadomość;
- chęć i umiejętność stałego doskonalenia się;
- poszanowanie wartości, etyczne postępowanie, uczciwość;
- odpowiedzialność, przyzwoitość;
- otwartość na zmiany, umiejętność adaptacji, poszukiwanie innowacji;
- umiejętność komunikowania się.

Szczegółowe kompetencje rozpisano w dość długiej liście zakładanych efektów kształcenia, będących efektem analizy potrzeb potencjalnych pracodawców oraz odzwierciedlających osobiste przeświadczenia autorów programu o cechach, jakie winny charakteryzować „cyfrowych bankowców” (a przy tym uwzględniających adekwatne odniesienie do wymaganych prawem obszarowych efektów, rekomendowanych przez Radę Główną Nauki i Szkolnictwa Wyższego efektów wzorcowych).

Zakładane kompetencje można ukształtować, po pierwsze: poprzez treści programowe (zarówno w ramach przedmiotów obowiązkowych i wybieralnych, objętych planem studiów, jak i dodatkowych wykładów eksperckich i zajęć fakultatywnych), praktyki zawodowe, seminaria dyplomowe i pracę licencjacką, po drugie: poprzez odpowiednio dobrane formy zajęć oraz stosowane metody i techniki dydaktyczne, po trzecie: poprzez zakres wymaganej pracy własnej studentów, po czwarte: poprzez sposoby weryfikacji zakładanych efektów kształcenia i system oceniania. Duże znaczenie mają też kwalifikacje i kompetencje nauczycieli akademickich (dobierane są w szczególności osoby posiadające doświadczenie praktyczne) oraz pracowników partnerów merytorycznych zaangażowanych w proces dydaktyczny (wykłady, warsztaty, indywidualne sesje).

Schemat 3.1 stanowi ilustrację przedmiotów na kierunku bankowość i finanse cyfrowe (poza wymienionymi, od 4. semestru studenci dodatkowo winni zrealizować co najmniej 5 przedmiotów z dostępnej oferty zajęć do wyboru).

Przedmioty ogólne	prawo, socjologia, ochrona własności intelektualnej, zarządzanie rozwojem osobistym, wychowanie fizyczne, język obcy
Przedmioty podstawowe	ekonomia, matematyka i logika, statystyka
Przedmioty kierunkowe podstawowe	FINANSE: podstawy finansów, finanse publiczne i podatki, finanse przedsiębiorstw, bankowość, ubezpieczenia, rynki finansowe, rachunkowość, analiza finansowa, konwersatorium z finansów w języku angielskim; INFORMATYKA: gospodarka cyfrowa, techniki informatyczne, struktury danych i algorytmy
Przedmioty kierunkowe pomocnicze	Badania operacyjne, ekonometria, prognozowanie i symulacje, zarządzanie projektem; psychologia ekonomiczna, wartości organizacyjne, warsztaty medialne
Specjalności (do wyboru)	BANKOWOŚĆ 3.0: prawo bankowe, współczesne trendy w bankowości, zarządzanie przedsiębiorstwem bankowym, marketing bankowy, badania rynkowe, strategie konkurencji w sektorze bankowym, rachunkowość bankowa i controlling, informatyka bankowa, bankowa ocena zdolności kredytowej, zarządzanie relacjami z klientami, ryzyko w bankowości IT W FINANSACH: finanse i księgowość w systemach ERP, Wstęp do programowania wizualnego, zarządzanie ryzykiem informatycznym. bezpieczeństwo informatyczne, technologie sieciowe, ergonomia interfejsu, bazy danych, podstawy projektowania systemów informatycznych, systemy operacyjne, walidacja zamierzeń informatyzacyjnych, zaawansowane arkusze kalkulacyjne, hurtownie danych, projekt zespołowy.

Schemat 3.1. Struktura planu studiów na kierunku bankowość i finanse cyfrowe

Źródło: opracowanie własne

Priorytety sygnalizowane są kandydatom na studia już na etapie procedury rekrutacyjnej. Wśród elementów uwzględnianych w postępowaniu kwalifikacyjnym są wyniki egzaminów maturalnych, przy czym na pierwszym miejscu znajduje się

język angielski, na drugim – matematyka lub informatyka, na trzecim – dwa z przedmiotów: matematyka, informatyka, fizyka, geografia, historia, WOS. Osoby, które legitymują się dobrymi ocenami z tych przedmiotów, mają potencjał, który będzie wykorzystany w trakcie studiów na tym kierunku.

Podsumowanie

Kierunek bankowość i finanse cyfrowe ma charakter unikatowy – łączy zagadnienia związane z finansami i bankowością oraz informatyką i gospodarką cyfrową w innowacyjny na rynku edukacyjnym program kształcenia. Analizy rynku pracy i formułowanych przez pracodawców wymagań rekrutacyjnych sugerują, że największe zainteresowanie będą budziły osoby dysponujące kwalifikacjami zarówno z obszaru finansów, jak i IT. Pozwala to sądzić, że absolwenci tego kierunku będą dysponowali kwalifikacjami pożądanymi przez potencjalnych pracodawców i znajdą zatrudnienie w zawodzie.

Program ten wyróżnia także prowadzenie go we współpracy z podmiotami gospodarczymi (partnerami merytorycznymi są: mBank SA i Accenture Sp. z o.o. – wiodące podmioty w sektorze bankowym i konsultingu z obszaru biznesu i technologii). Sami studenci podkreślają, że ścisła współpraca z partnerami merytorycznymi kierunku jest jego największym atutem (Brylski 2016: 14). Praktyczny wymiar kierunku, możliwość kontaktów z realiami biznesowymi już od pierwszego semestru, konieczność realizacji praktycznych projektów są postrzegane przez studentów jako fundamentalne czynniki wpływające na możliwość znalezienia po tych studiach satysfakcjonującej, dobrze płatnej pracy, dającej perspektywy dalszego rozwoju zawodowego. Zatrudnialność i przygotowanie do rozwoju zawodowego są obecnie jednymi z podstawowych kryteriów wyboru studiów, toteż kierunek bankowość i finanse cyfrowe cieszy się dużym zainteresowaniem kandydatów. Oczywiście jest jeszcze za wcześnie, by oceniać efekty, jednak już pierwsze lata realizacji programu pozwalają z opty-

mizmem oceniać trafność poczynionych założeń i zaprojektowanych rozwiązań. Co oczywiste, program będzie ewoluował wraz ze zmianami oczekiwań zarówno pracodawców, jak i studentów.

Literatura

- Bankowe talenty* (2014), mBank, <http://bankowetalenty.pl/> [dostęp: 2.04.2016].
- Berges A., Guillén Mauro F., Moreno J. P., Ontiveros E. (2014), *A New Era in Banking. The Landscape after the Battle*, Bibliomotion, Brooklin.
- Brylski J. (2016), *Cyfrowi bankierzy*, „Łódź kreuje innowacje. Magazyn informacyjny miasta Łódź”, nr 4 (12), www.inframedia.pl/images/pdfy/LKI/LKI_4_12_2016_pl.pdf [dostęp 17.02.2017].
- Curriculum Guidelines for Undergraduate Degree Programs in Computer Science* (2013), The Joint Task Force on Computing Curricula Association for Computing Machinery (ACM) IEEE Computer Society, www.acm.org/education/CS2013-final-report.pdf [dostęp: 2.12.2014].
- Gajdos A., Żmurkow-Poteralska E. (2014), *Prognozy liczby pracujących według grup zawodów w Polsce*, „Polityka Społeczna”, nr 1 (tematyczny).
- Heffernan Sh. (1996), *Modern Banking in Theory and Practice*, John Wiley and Sons, Chichester.
- Jański J. (2013/14), *Bankowość bez banków, czyli koniec ery pracownika*, „Kariera w Finansach i Bankowości”, www.karierawfinansach.pl/public/file/przewodnik/KwFiB_2013-14.pdf [dostęp: 5.01.2015].
- Jurczak E. (2016), *Najwyżej i najniżej opłacane branże w 2015 roku*, <http://wynagrodzenia.pl/artukul/najwyzej-i-najnizej-oplacane-branze-w-2015-roku> [dostęp: 9.02.2016].
- King B. (2013), *Bank 3.0. Why Banking is No Longer Somewhere You Go, but Something You Do*, Marshall Cavendish Business, Singapore.
- Kompetencje* (2012), *Kompetencje i kwalifikacje poszukiwane przez pracodawców wśród absolwentów szkół wyższych wchodzących na rynek pracy* (2012), SGH, American Chamber of Commerce, Ernst & Young, http://firma.sgh.waw.pl/pl/Documents/RKPK_raport_2012.pdf [dostęp: 3.01.2015].
- Krajowy Standard Kompetencji Zawodowych* (2013), Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, [ftp://kwalifikacje.praca.gov.pl/](http://kwalifikacje.praca.gov.pl/) [dostęp: 2.12.2014].
- McMillan J. (2014), *The End of Banking. Money, Credit and the Digital Revolution*, Zero/One Economicx GmbH, Zurich.
- Marcinkowska M. (2015), *Bank jutra*, „Magazyn SpotOn”, wydanie 27, http://contentviewer.adobe.com/s/Spot%20On/95945e8f242f4b4cae3182ae217412b9/SpotOn%2027/9.html#page_0 [dostęp: 9.02.2017].
- Microsoft Technology Associate* (2014), Microsoft, www.microsoft.com/pl-pl/learning/mta-certification.aspx [dostęp: 2.12.2014].

- Microsoft Office Specialist (2014), Microsoft, www.microsoft.com/pl-pl/learning/mos-certification.aspx [dostęp: 2.12.2014].
- Motywacje młodych (2015), *Motywacje młodych 2015. Wyniki badania. Oczekiwania Igraków. Rynek pracy oczami studenta. Zbiór praktyk i komentarzy eksperckich*, BIGRAM, Global Management Challenge, Enactus, <http://motywacje-mlo-dych.pl/motywacje-mlodych-2015/> [dostęp: 29.04.2015].
- Uchwała nr 486/2013 Rady Głównej Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 16 maja 2013 roku dotycząca propozycji wzorcowych opisów efektów kształcenia dla wybranych kierunków studiów (2013), RGNiSW, <http://www.rgnisw.nauka.gov.pl/uchwaly/uchwala-nr-486-2013.html> [dostęp: 2.12.2014].
- Raport: Dwa światy. Kompetencje przyszłości (2014), Stowarzyszenie na Rzecz Akademickich Biur Karier, Instytut Liderów Zmian, Research.NK, www.2014.kompetencjeprzyszlosci.pl [dostęp: 1.05.2015].
- Rozwijanie (2014), *Rozwijanie zbioru krajowych standardów kompetencji zawodowych wymaganych przez pracodawców (2014)*, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich MPiPS, <http://crzl.gov.pl/projekty-systemowe-zakonczone/rynek-pracy/rozwijanie-zbioru-krajowych-standardow-kompetencji-zawodowych-wymaganych-przez-pracodawcow> [dostęp: 1.05.2015].
- The Sting in the Tale (2015), *The Sting in the Tale. Are Banks Attracting the Right Talent? The Deloitte Talent in Banking Survey 2015*, Deloitte, https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ie/Documents/Financial_Services/Sting-in-the-tail-talent-in-banking-global-report-2015.pdf [dostęp: 28.12.2015].
- Subject Benchmark Statement: Finance (2007a), The Quality Assurance Agency for Higher Education, www.qaa.ac.uk/en/Publications/Documents/Subject-benchmark-statement-Finance.pdf [dostęp: 2.12.2014].
- Subject Benchmark Statement: Computing (2007b), The Quality Assurance Agency for Higher Education, www.qaa.ac.uk/en/Publications/Documents/Subject-benchmark-statement-Computing.aspx.pdf [dostęp: 2.12.2014].
- Subject Benchmark Statement: Finance (2016), The Quality Assurance Agency for Higher Education, www.qaa.ac.uk/en/Publications/Documents/SBS-Finance-16.pdf [dostęp: 2.03.2016].
- System Standardów Kwalifikacyjnych (2014), ZBP, <http://zbp.pl/dla-bankow/zespoły-rady-i-komitety/standardy-kwalifikacyjne/dzialalnosc> [dostęp: 2.12.2014].
- Talenty w bankowości (2014a), *Talenty w bankowości 2014. Badanie opinii studentów*, Deloitte, https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/pl/Documents/Reports/Talent_in_Banking_Survey_2014_wyniki_globalne.pdf [dostęp: 28.12.2014].
- Talenty w bankowości (2014b), *Talenty w bankowości 2014. Raport dla Polski*, Deloitte, https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/pl/Documents/Reports/pl_Talent-in%20Banking-Survey-2014.pdf [dostęp: 1.05.2015].
- Zygiert J. (2017), *Najwyżej i najniżej opłacane branże w 2016 roku*, <http://wynagrodzenia.pl/arttykul/najwyzej-i-najnizej-oplacane-branze-w-2016-roku> [dostęp: 9.02.2017].